

SUPERCOMAL WIRE & CABLE SDN BHD*a***lwn.****ANJANA DEVI SATIAVELU & YANG LAIN****MAHKAMAH TINGGI MALAYA, ALOR STAR***b***ZAINAL ADZAM ABD GHANI PK****[RAYUAN SIVIL NO: 16-09-2002]****29 OKTOBER 2003**

UNDANG-UNDANG BURUH: *Pekerjaan - Pembuangan kerja - Pekerja-pekerja dibuang kerja kerana tidak mematuhi waktu makan tengah hari baru - Penolong Pengarah Buruh (PPB) memutuskan majikan membayar pekerja-pekerja gaji ganti notis dan faedah penamatan kerja - Sama ada PPB gagal meneliti dan menimbang minit-minit siasatan dalaman yang dikendalikan oleh majikan - Sama ada PPB langgar prinsip keadilan semulajadi - Sama ada PPB tersilap memutuskan tiada salah laku serius yang menjustifikasikan pekerja-pekerja dibuang kerja - Sama ada PPB gagal mengambil kira hak majikan untuk menukar waktu kerja - Sama ada rayuan majikan terhadap keputusan PPB dibenarkan*

*c**d*

Ini adalah rayuan pihak majikan ('perayu') terhadap keputusan Penolong Pengarah Buruh ('PPB') yang memutuskan bahawa perayu membayar RM17,472.40 kepada lima pekerja-pekerjanya ('responden-responden') sebagai gaji ganti notis dan faedah penamatan kerja. Keputusan ini dibuat berikutan aduan responden-responden bahawa mereka dibuang kerja oleh perayu atas sebab mereka tidak mematuhi waktu makan tengah hari yang baru. Responden-responden mendakwa bahawa mereka mengikut waktu yang lama kerana mereka keliru sama ada waktu makan tengah hari yang baru telah dikuatkuasakan atau tidak. Perayu pula mendakwa bahawa responden-responden sengaja gagal mematuhi waktu makan tengah hari yang baru dan telah memberhentikan mereka selepas mengadakan satu siasatan dalaman ('SD').

*e**f*

Isu-isunya adalah: (1) sama ada PPB tidak meneliti dan menimbang minit-minit SD dan melanggar prinsip keadilan semulajadi; (2) sama ada PPB tersilap apabila memutuskan bahawa tidak ada salah laku yang serius oleh responden-responden untuk menjustifikasikan hukuman buang kerja; dan (3) sama ada PPB gagal mengambil kira kl. 10 kontrak perkhidmatan responden-responden yang memberi hak kepada perayu untuk menukar waktu kerja.

*g**h**i*

a Diputuskan:

- b** [1] Perayu sendiri tidak mengemukakan apa-apa keterangan mengenai SD itu walaupun ia memiliki dan menyimpan rekod SD. Tambahan lagi, kes *Workmen of Motipur Sugar Factory Pte Ltd v. The Motipur Sugar Factory Pte Ltd* yang dikemukakan oleh perayu tidak menetapkan bahawa penelitian minit-minit rekod keputusan SD adalah mandatori. Tiap-tiap kes bergantung kepada fakta dan keadaan tersendiri. Namun, PPB telah mengambil kira SD dalam keputusannya. (ms 568 g & 569 d)
- c** [2] Penghujahan bahawa PPB telah melanggar prinsip keadilan semulajadi kerana tidak meneliti minit-minit SD sebelum membuat keputusan tidak bermerit. Perayu sendiri tidak kemukakan rekod SD walaupun ianya dalam simpanan perayu. PPB telah pun mengambil berat mengenai SD dengan menyoal saksi-saksi perayu untuk mendapatkan butir-butir mengenainya. Malah PPB berpendapat bahawa terdapat pelanggaran prinsip keadilan semulajadi dalam pengendalian SD apabila beliau mendapati bahawa saksi kepada insiden ketidakpatuhan pekerja-pekerja kepada waktu yang baru juga merupakan ahli panel dalam SD. Ketetapan PPB ini adalah tepat di sisi undang-undang. Tidak perlu membuktikan berlakunya berat sebelah dalam urusan dan keputusan SD. Kemungkinan berlaku berat sebelah sudah memadai. Kehadiran saksi relevan kepada insiden berkenaan dalam SD itu membangkitkan unsur kemungkinan berlakunya berat sebelah. (ms 569 f-h)
- d**
- e**
- f** [3] Ada diskriminasi yang ketara oleh perayu terhadap responden-responden apabila hanya tindakan diambil melalui SD terhadap responden-responden sahaja. Mengikut saksi perayu, 95% pekerja-pekerja keluar makan pada hari insiden berkenaan. Tindakan perayu ini jelas melanggar prinsip keadilan semulajadi kerana melakukan diskriminasi ke atas responden-responden tanpa alasan munasabah. Adalah merupakan prinsip asas keadilan semulajadi bahawa keadilan bukan sahaja hendak dilakukan tetapi hendaklah dengan jelas nampak dilakukan. (ms 570 g-h)
- g**
- h** [4] Dalam perbicaraan di hadapan PPB prinsip-prinsip keadilan semulajadi dan kehendak-kehendak di bawah Akta Kerja 1955 telah dipatuhi. Kedua-dua pihak telah diberi peluang untuk mengemukakan keterangan dan memanggil saksi-saksi mereka. Mereka juga diberi peluang untuk memeriksa balas saksi-saksi pihak menentang masing-masing. (ms 571 a)

i

[5] Ketetapan fakta dan rumusan oleh PPB adalah munasabah dan tepat. Responden-responden telah memberi penjelasan yang konsisten bahawa mereka keliru sama ada waktu makan tengah hari yang baru telah berkuatkuasa atau tidak. Responden-responden tidak menyoal sama ada arahan pertukaran waktu makan tengah hari itu sah atau tidak tetapi sama ada arahan tersebut sudah atau belum dikuatkuasakan. Tingkah laku responden-responden dalam hal ini adalah sama dengan apa yang dilakukan oleh hampir kesemua pekerja-pekerja pada hari berkenaan. (ms 572 d-f) a
b

[6] Isunya di sini bukanlah mengenai hak perayu menukar waktu kerja mengikut kl. 10 kontrak perkhidmatan perayu-perayu. Isunya adalah cara ianya dikuatkuasakan ke atas pekerja-pekerja. Cara penguatkuasaan penukaran itu telah menimbulkan kekeliruan di antara pekerja-pekerja. Perayu sepatutnya memastikan bahawa arahan penukaran waktu makan tengah hari dimaklumkan secara jelas dan tepat supaya semua pekerja-pekerja faham dan tidak merasa ragu-ragu mengenai penguatkuasaannya. Cara penguatkuasaannya telah berlaku tergesa-gesa pada saat-saat terakhir sebelum cuti Sabtu dan Ahad. Lagi, terdapat bantahan daripada pekerja-pekerja dan keperluan “feedback” oleh perayu. Maka satu masa yang munasabah bagi penguatkuasaan arahan tersebut sepatutnya diberikan. Dengan itu, kekeliruan tersebut mungkin dapat dielakkan. (ms 573 b-d) c
d

[Rayuan ditolak.] e

Kes-kes yang dirujuk:

- Cheak Yoke Thong v. PP* [1984] 2 CLJ 83; [1984] 1 CLJ (Rep) 87 FC (**dirujuk**)
Chong Kok Lim & Ors v. Yong Su Hian [1979] 2 MLJ 11 (**dirujuk**)
Eastern & Oriental Hotel (1951) Sdn Bhd v. Ellarius George Fernandez & Anor [1988] 1 CLJ 734; [1988] 1 CLJ (Rep) 50 SC (**dirujuk**) f
Goodyear Malaysia Bhd and National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products (Award No 63 of 1986) (**dirujuk**)
Johari Khalid & Anor v. Mohamed Zamri Khalid & Anor [1985] 1 MLJ 142 (**dirujuk**)
Metropolitan Properties Co (FGC) Ltd v. Lannon & Ors [1968] 23 All ER 304 (**dirujuk**) g
Pan Global Textiles Bhd, Pulau Pinang v. Ang Beng Teik [2002] 1 CLJ 181 FC (**dirujuk**)
Rohana Ariffin & Anor v. Universiti Sains [1989] 1 MLJ 487 (**dirujuk**)
Sato Amoy Construction (M) Sdn Bhd v. T Sivananam (Award No 39 of 1984) (**dirujuk**) h
Transport Workers Union v. Pahang Lin Siong Motor Co Ltd (Award No 128 of 1981) (**dirujuk**)
Workmen of Motipur Sugar Factory Pte Ltd v. The Motipur Sugar Factory Pte Ltd AIR [1965] SC 1083 (**dirujuk**) i

a Perundangan yang dirujuk:

Employment Act 1955, ss. 14(1)(a), 69(3)

Bagi pihak perayu - KW Oon; T/n Syarikat Ng & Anuar

Bagi pihak responden - M Chandran; T/n Thiru, Chandran & Partners

b Dilaporkan oleh Usha Thiagarajah

PENGHAKIMAN

Zainal Adzam Abd Ghani PK:

c Kes ini adalah rayuan mengikut s. 77 Akta Kerja 1955 ke atas keputusan Penolong Pengarah Buruh, Sungai Petani, Kedah yang memutuskan, mengikut s. 69(3) Akta Kerja 1955, bahawa pihak perayu diperintahkan membayar RM17,472.40 kepada lima responden-responden sebagai gaji ganti notis dan faedah penamatan kerja.

d Fakta ringkas kes ini adalah seperti berikut: Responden-responden merupakan pekerja pihak perayu dan setiap responden telah menandatangani kontrak perkhidmatan dengan pihak perayu. Pada 8 Julai 2002, pihak perayu telah memulakan waktu kerja baru yang melibatkan semua pekerja-pekerja termasuk responden-responden di mana waktu rehat dan makan tengah hari ditukar daripada pukul 12 tengah hari hingga 12:30 tengah hari kepada pukul 1 tengah hari hingga 2 petang. Pihak perayu mendakwa bahawa responden-responden telah dengan sengaja gagal mematuhi peraturan waktu kerja baru. Setelah mengadakan satu siasatan dalaman pada 22 Julai 2002 pihak perayu telah mengambil keputusan untuk memberhentikan responden-responden daripada penggajian mereka. Pemberhentian kerja ini oleh perayu adalah mengikut **e** s. 14(1)(a) Akta Kerja 1955. Kelima-lima responden telah membuat aduan kepada Penolong Pengarah Buruh, Sungai Petani menuntut gaji ganti notis dan faedah di bawah Akta Kerja 1955. **f**

Mengikut memorandum rayuan dan penghujahan-penghujahan oleh kedua-dua pihak beberapa isu telah dibangkitkan mengenai keputusan Penolong Pengarah Buruh oleh pihak perayu dalam rayuan ini seperti berikut: **g**

Tidak Meneliti Dan Menimbang Minit-minit Siasatan Dalaman

h Dalam perbicaraan di hadapan Penolong Pengarah Buruh pihak perayu sendiri tidak mengemukakan apa-apa keterangan mengenai siasatan dalaman itu walaupun mereka memiliki dan menyimpan rekod siasatan dalaman tersebut. Sekiranya keterangan-keterangan mengenai siasatan tersebut memihak kepada pihak perayu, mereka sepatutnya mengemukakan keterangan-keterangan mengenainya semasa perbicaraan. Mereka juga boleh membawa Encik Bani, dikatakan dalam keterangan sebagai seorang pakar rujuk buruh pihak perayu

i

dalam siasatan dalaman tersebut, sebagai saksi. Seksyen 70(d) Akta Kerja 1955 jelas memperuntukkan bahawa pihak perayu boleh mengemukakan keterangan dan saksi-saksi mereka serta boleh memohon saman bagi memanggil mana-mana saksi yang mereka perlu. a

Dalam keterangan semasa perbicaraan saksi-saksi pihak perayu langsung tidak bangkitkan mengenai siasatan dalaman. Saksi Lim Eng Chuan (pengurus kanan) hanya menjelaskan mengenai siasatan dalaman apabila disoal oleh Penolong Pengarah Buruh (lihat: ms 12 hingga 14 Rekod Rayuan). Saksi Rodiah bt. Mohamad (pengurus sumber manusia) juga hanya menyentuh mengenai siasatan dalaman apabila disoal oleh Penolong Pengarah Buruh (lihat: ms 20 Rekod Rayuan). Selain daripada itu saya dapati bahawa Penolong Pengarah Buruh telah menimbang butir-butir mengenai siasatan dalaman dalam ketetapan dan rumusannya (lihat: perenggan-perenggan 2 dan 3, ms 22 Rekod Rayuan). b
c

Kes daripada India *Workmen of Motipur Sugar Factory Pte. Ltd v. The Motipur Sugar Factory Pte. Ltd.* AIR [1965] SC 1083 yang dikemukakan oleh pihak perayu tidak menetapkan bahawa penelitian minit-minit rekod keputusan siasatan dalaman merupakan perkara mandatori. Tiap-tiap kes bergantung kepada fakta dan keadaan tersendiri. Sepertimana telah dinyatakan, Penolong Pengarah Buruh telah mengambil kira mengenai siasatan dalaman. Jika beliau tidak menyoal saksi Lim Eng Chuan mengenainya, tiada apa-apa butir atau keputusan siasatan dalaman akan dikemukakan oleh pihak perayu sendiri. Oleh yang demikian alasan bantahan oleh perayu mengenai perkara ini tidak ada merit. d
e

Penolong Pengarah Buruh Telah Melanggar Prinsip Keadilan Semulajadi Kerana Tidak Meneliti Minit-minit Siasatan Dalaman Sebelum Membuat Keputusan f

Penghujahan ini juga jelas tiada merit. Sepertimana disebut tadi, pihak perayu sendiri tidak kemukakan rekod siasatan dalaman walaupun ianya dalam simpanan mereka sendiri. Penolong Pengarah Buruh yang ambil berat mengenai siasatan dalaman dengan menyoal saksi-saksi perayu untuk mendapatkan butir-butir mengenainya. Malah, Penolong Pengarah Buruh berpendapat bahawa terdapat pelanggaran prinsip keadilan semulajadi pada siasatan dalaman itu apabila didapati bahawa "... pendakwa dan ahli panel adalah orang sama ...". Ketetapan oleh Penolong Pengarah Buruh ini adalah tepat di sisi undang-undang. Daripada segi prinsip, tidak perlu dibuktikan berlakunya berat sebelah dalam urusan dan keputusan siasatan dalaman tetapi kemungkinan berlakunya berat sebelah memadai. Kehadiran saksi relevan kepada insiden berkenaan, Rodiah bt. Mohamad dalam siasatan dalaman membantu pengerusi membangkitkan unsur kemungkinan berlakunya berat sebelah. g
h

i

- a* Ujian mengenai kemungkinan berat sebelah terdapat dalam penghakiman Lord Denning dalam kes *Metropolitan Properties Co. (FGC) Ltd. v. Lannon & Others* [1968] 23 All ER 304, 301 yang menyatakan:

- b* ... in considering whether there was a real likelihood of bias, the court does not look at the mind of the justice himself or at the mind of the chairman of the tribunal, or whoever it may be, who sits in a judicial capacity. It does not look to see if there was a real likelihood that he would, or did, in fact favour one side at the expense of the other. The court looks at the impression which would be given to other people. Even if he was as impartial as could be, nevertheless, if right-minded persons would think that, in the circumstances, there was a real likelihood of bias on his part, then he should
- c* not sit. And if he does sit, his decision cannot stand ... There must be circumstances from which a reasonable man would think it likely or probable that the justice, or chairman, as the case may be, would, or did, favour one side unfairly at the expense of the other. The court will not enquire whether he did, in fact, favour one side unfairly. Suffice it that reasonable people might
- d* think he did. The reason is plain enough. Justice must be rooted in confidence; and confidence is destroyed when right-minded people go away thinking: "The judge was biased." ...

- Dalam kes *Rohana bte Ariffin & Anor v. Universiti Sains* [1989] 1 MLJ 487 dua pensyarah telah disabit dengan kesalahan tatatertib oleh pihakberkuasa
- e* tatatertib Universiti berkenaan. Dalam rayuan, Mahkamah Tinggi telah membatalkan keputusan pihak berkuasa tersebut kerana pendaftar yang menjadi pengadu kes tersebut telah hadir dalam persidangan pihak berkuasa; walaupun mahkamah mendapati bahawa pendaftar tersebut tidak berbincang atau mengambil bahagian dalam urusan pihakberkuasa itu. Setelah merujuk kepada
- f* beberapa autoriti-autoriti di sisi common law, mahkamah berpendapat bahawa keadaan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan semulajadi.

- Saya dapati bahawa selain daripada itu ada diskriminasi yang ketara oleh pihak perayu terhadap responden-responden apabila hanya tindakan diambil melalui siasatan dalaman terhadap kelima responden sahaja. Mengikut saksi perayu,
- g* Rodiah bt. Mohamad, atas soalan oleh Penolong Pengarah Buruh, 95% pekerja-pekerja keluar makan pada jam 12 tengah hari 8 Julai 2001 dan mereka keluar makan bukan atas arahan Line Leader. Tindakan perayu ini jelas melanggar prinsip keadilan semulajadi kerana melakukan diskriminasi ke atas responden-responden tanpa alasan yang munasabah. Adalah merupakan prinsip asas
- h* keadilan semulajadi bahawa keadilan bukan sahaja hendak dilakukan tetapi keadilan hendaklah dengan jelas nampak dilakukan. (lihat: Kes-kes Mahkamah Persekutuan *Chong Kok Lim SC Ors. v. Yong Su Hian* [1979] 2 MLJ 11 dan *Cheak Yoke Thong v. PP* [1984] 2 CLJ 83; [1984] 1 CLJ (Rep) 87) Saya

- i*

dapati bahawa dalam perbicaraan di hadapan Penolong Pengarah Buruh prinsip-prinsip keadilan semulajadi dan kehendak-kehendak di bawah Akta Kerja 1955 telah dipatuhi. Kedua-dua pihak telah diberi peluang untuk mengemukakan keterangan dan memanggil saksi-saksi mereka. Mereka juga diberi peluang untuk memeriksa balas saksi-saksi pihak menentang masing-masing.

Penolong Pengarah Buruh Telah Tersilap Apabila Telah Memutuskan Bahawa "... Tiada Wujud Salah Laku Yang Serius Oleh Responden-Responden Menjustifikasikan Hukuman Buang Kerja"

Perkara ini merupakan ketetapan fakta oleh Penolong Pengarah Buruh. Daripada segi prinsip, mahkamah rayuan biasanya enggan menukarkan ketetapan-ketetapan fakta oleh mahkamah yang dirayu kerana mahkamah tersebut telah sendiri melihat dan menimbang keterangan saksi-saksi sebelum membuat apa-apa rumusan. Mahkamah rayuan akan hanya campurtangan dalam keadaan-keadaan tertentu, *inter alia*, di mana mahkamah tersebut telah membuat rumusan-rumusan yang tidak disokong oleh keterangan-keterangan yang ada atau telah tidak mengambil kira keterangan-keterangan yang relevant (lihat: kes Mahkamah Agung *Eastern & Oriental Hotel (1951) Sdn. Bhd. v. Ellarious George Fernandez & Anor* [1988] 1 CLJ 734; [1988] 1 CLJ (Rep) 50 dan kes Mahkamah Persekutuan *Johari bin Khalid & Anor v. Mohamed Zamri bin Khalid & Anor* [1985] 1 MLJ 142). Daripada penelitian Rekod Rayuan saya dapati bahawa ketetapan-ketetapan fakta oleh Penolong Pengarah Buruh adalah tepat dan berasaskan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan dalam perbicaraan.

Antara lain, Penolong Pengarah Buruh telah mendapati bahawa terdapat kekeliruan di kalangan pekerja-pekerja pada hari berkenaan sama ada arahan penukaran waktu kerja berkuatkuasa atau tidak. Ini disebabkan bahawa memo bertarikh 3 Julai 2002 hanya dikeluarkan pada 5 Julai 2002 dan berkuatkuasa pada 8 Julai 2002 dan 6 dan 7 Julai 2002 merupakan hari-hari cuti, Sabtu dan Ahad. Selain daripada itu, saksi Rodiah bt. Mohamad telah menyatakan dalam pemeriksaan "... of course salah kerana selama ini apa-apa memo yang dikeluarkan selalu awal seminggu ...". Juga terdapat rayuan dan penentangan oleh pekerja-pekerja dan permintaan "feedback" oleh pihak perayu sendiri mengenai apa-apa bantahan. Kekeliruan itu jelas sekali apabila mengikut Rodiah bt. Mohamad, bahawa 95% pekerja telah keluar makan pada 12 tengah hari 8 Julai 2002 dan kekecohan itu berlaku hanya satu hari sahaja, iaitu, pada hari pertama berkuatkuasa arahan baru itu.

Ketetapan fakta oleh Penolong Pengarah Buruh mengenai isu ini (di ms 23 dan 24 Rekod Rayuan) adalah seperti berikut:

- a** Mengikut keterangan pengadu & saksi, pada 8hb. Julai, hampir semua pekerja keluar dari 'production line' untuk makan tengah hari, pada jam 12.00, iaitu jadual lama. Sebab yang diberi ialah 'kekeliruan' antara pekerja samaada jadual baru berkuatkuasa atau tidak (walaupun memo sudah dikeluarkan) memandangkan pihak pengurusan defendan belum memberi 'kata putus yang resmi' kepada maklum balas negatif yang diberi oleh pekerja. Perkara ini
- b** dibuktikan melalui jawapan dari pengadu kepada surat tunjuk sebab dari defendan dalam exhibit DI.

- Mahkamah mendapati dari keterangan kedua pihak bahawa kejadian yang berkaitan dengan pertuduhan berlaku hanya pada 1 hari sahaja iaitu 8hb. Julai, hari pertama waktu kerja baru seharusnya dilaksanakan, dan sebabnya berlaku
- c** kekecohan seperti yang dinyatakan di para II. Justeru itu, mahkamah berpendapat bahawa tindakan pengadu yang tidak disengajakan ini yang bukan suatu misconduct yang serious to warrant a dismissal'. Pihak defendan ada pilihan atau alternatif lain sebagai hukuman seperti surat amaran dan sebagainya. Mahkamah berpendapat hukuman 'dismissal' adalah terlalu 'berat'
- d** (harsh) dan tidak setimpal dengan kesalahan yang dituduh.

- Berasaskan keterangan-keterangan yang ada, saya dapati bahawa ketetapan fakta dan rumusan oleh Penolong Pengarah Buruh adalah munasabah dan tepat. Kelima-lima responden telah memberi penjelasan yang, dengan ringkas, menunjukkan secara konsisten bahawa mereka keliru sama ada waktu rehat
- e** makan tengah hari yang baru telah dikuatkuasakan atau tidak. Saya setuju dengan pendapat Penolong Pengarah Buruh bahawa, pada imbalan kebarangkalian, apa yang berlaku bukan merupakan responden-responden menyoalkan sama ada arahan pertukaran waktu makan tengah hari itu sah atau tidak tetapi terdapat kekeliruan samaada arahan tersebut sudah atau belum
- f** dikuatkuasakan. Tingkahlaku responden-responden dalam hal ini adalah sama dengan apa yang dilakukan oleh hampir kesemua pekerja-pekerja pada hari berkenaan. Oleh yang demikian autoriti-autoriti yang dirujuk oleh pihak perayu mengenai keengganan pekerja-pekerja mematuhi arahan majikan (kes-kes Mahkamah Perusahaan *Goodyear Malaysia Berhad and National Union of Employees in Companies Manufacturing Rubber Products* (Award No. 63 of 1986), *Sato Amoy Construction (M) Sdn. Bhd. v. T. Sivagnanam* (Award No. 39 of 1984), dan *Transport Workers Union v. Pahang Lin Siong Motor Co. Ltd.* (Award No. 128 of 1981)) dan pekerja-pekerja perlu mematuhi arahan majikan dan persoalkan kesahihannya di forum yang tertentu (kes *Pan Global Textiles Bhd.*, *Pulau Pinang v. Ang Beng Teik* [2002] 1 CLJ 181) tidak
- g** terpakai.
- h**

i

Penolong Pengarah Buruh Telah Gagal Mengambil Kira Terma-terma Dan Syarat-Syarat Kontrak Perkhidmatan Antara Perayu Dan Responden-Responden

Alasan ini berasaskan kl. 10, kontrak perkhidmatan yang ditandatangani oleh responden-responden. Ia mengenai hak perayu untuk menukar masa kerja mengikut shif. Isunya bukan pihak perayu tiada berhak menukar "... masa kerja mengikut shif ...", tetapi cara menguatkuasakan penukaran itu ke atas pekerja-pekerja. Saya setuju dengan pandangan Penolong Pengarah Buruh bahawa cara menguatkuasakan penukaran itu telah menimbulkan kekeliruan antara pekerja-pekerja, sepertimana telah dinyatakan sebelum ini. Dengan ringkasnya, dalam keadaan kes ini, pihak perayu sepatut memastikan bahawa arahan waktu makan tengah hari baru dimaklumkan secara jelas dan tepat supaya semua pekerja-pekerja faham dan tidak merasa ragu-ragu mengenai penguatkuasaannya. Apa yang berlaku ialah cara penguatkuasaan yang tergesa-gesa pada saat-saat terakhir sebelum cuti Sabtu dan Ahad. Oleh kerana terdapat-adanya bantahan daripada pekerja-pekerja dan keperluan "feedback" oleh pihak perayu, satu masa yang munasabah bagi penguatkuasaan arahan tersebut amat mudah diberi untuk menarik perhatian pekerja kepada arahan baru itu. Sekiranya ia dilaksanakan sudah tentu kekeliruan sepertimana terdapat dalam kes ini tidak berlaku.

Berasaskan semua yang dinyatakan di sini saya dapati bahawa rayuan ini tidak ada merit. Perintah Penolong Pengarah Buruh dikekalkan dan rayuan ini ditolak dengan kos.

a

b

c

d

e

f

g

h

i